

Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres: Propriedades Psicométricas

Barriers to Women's Career Development Scale: Psychometric Properties

Escala de Barreras para el Desarrollo Profesional de las Mujeres: Propiedades Psicométricas

Estudos empíricos

Élen Sicolin Contro¹

<https://orcid.org/0000-0002-0186-0753>

E-mail: elen.contro@humanomais.com.br

Pricila de Souza Zarife²

<https://orcid.org/0000-0002-0187-0425>

E-mail: pricila.zarife@ufu.br

Pedro Afonso Cortez³

<https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>

E-mail: cor.afonso@gmail.com

¹ Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, São Paulo (SP), Brasil

² Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, Minas Gerais (MG), Brasil

³ Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, Paraná (PR), Brasil

Editora Associada Responsável:
Laila Leite Carneiro

Como citar:

Contro, E. S., Zarife, P. S., & Cortez, P. A. (2025). Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres: Propriedades Psicométricas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25388.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25388>

Resumo: Ofertar instrumentos capazes de avaliar as barreiras que impedem o desenvolvimento de carreira equitativo entre homens e mulheres é fundamental para reduzir as assimetrias de gênero nas organizações de trabalho. Neste estudo, objetivou-se analisar as propriedades psicométricas da Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres. Participaram deste estudo 210 trabalhadoras brasileiras. Os dados foram analisados com o uso do software JASP 0.16.4. Identificou-se, por meio de análise fatorial exploratória e confirmatória, uma estrutura interna com cinco fatores (Conflito Trabalho-Família, Políticas e Práticas de Gestão, Discriminação Intragrupal, Práticas Discriminatórias e Barreiras Internas), com consistência interna adequada e validade convergente com a adição ao trabalho. A principal contribuição do estudo está na oferta de instrumental para diagnóstico e prognóstico das contingências que impedem o desenvolvimento de carreira das mulheres nas organizações de trabalho, favorecendo práticas de avaliação organizacional com foco na efetiva equidade de gênero entre homens e mulheres.

Palavras-chave: validade do teste, desenvolvimento profissional, trabalho feminino.

Abstract: Offering instruments capable of assessing the barriers that inhibit equitable career development between men and women is essential to reduce gender asymmetries in organizations. We analysed the psychometric properties of the Scale of Barriers for Women's Career Development. We surveyed 210 Brazilian working women and analysed the data using the JASP 0.16.4 software. The exploratory and confirmatory factor analysis identified an internal structure with five factors (Work-Family Conflict, Management Policies and Practices, Intragroup Discrimination, Discriminatory Practices, and Internal Barriers), with adequate internal consistency and convergent validity with work addiction. We contribute to with the provision of the instrument for diagnosis and prognosis of contingencies that inhibit the career development of women in work organizations, favouring organizational assessment practices focused on effective gender equity through men and women.

Keywords: test validity, professional development, working women.

Resumen: Ofrecer instrumentos capaces de evaluar las barreras que inhiben el desarrollo equitativo de carrera entre hombres y mujeres es fundamental para reducir las asimetrías de género en las organizaciones. Analizamos las propiedades psicométricas de la Escala de Barreras para el Desarrollo Profesional de las Mujeres. Aplicamos el instrumento a 210 trabajadoras brasileñas y analizamos los datos utilizando el software JASP 0.16.4. El análisis factorial exploratoria y confirmatoria identificó una estructura interna con cinco factores (Conflicto Trabajo-Familia, Políticas y Prácticas de Gestión, Discriminación Intragrupal, Prácticas Discriminatorias y Barreras Internas), con adecuada consistencia interna y validez convergente con la adicción al trabajo. Contribuimos con la provisión del instrumento para el diagnóstico y pronóstico de contingencias que inhiben el desarrollo de carrera de las mujeres en las organizaciones de trabajo, favoreciendo prácticas de evaluación organizacional enfocadas en la equidad de género efectiva de hombres y mujeres.

Palabras clave: validación de test, desarrollo profesional, trabajo de mujeres.

Introdução

O debate sobre a equidade de gêneros, a valorização da mulher no mercado de trabalho e a necessidade de garantir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres continua ocupando espaço crescente na literatura e nas práticas organizacionais (Hausmann et al., 2018; Lent et al., 1996; Nardes et al., 2020; Pires et al., 2010). Mesmo constituindo uma parcela considerável e crescente do mercado de trabalho, as mulheres estão sujeitas a enfrentar uma série de barreiras em suas trajetórias profissionais, aumentando a disparidade de gênero entre homens e mulheres no desenvolvimento de carreira (Cifre et al., 2018; Duarte & Spinelli, 2019).

No enquadramento teórico da abordagem social cognitiva que ancora o presente estudo, as barreiras na carreira são as percepções individuais de situações que dificultam o progresso do indivíduo na própria carreira (Lent et al., 1996). A literatura demarca que diversas variáveis podem influenciar e dificultar o alcance de determinado objetivo no desenvolvimento de carreira, sendo passível de operacionalização como barreiras na carreira tanto fenômenos pessoais quanto contextuais (Barros & Silva, 2019; Fernandez, 2019; Gonzatti et al., 2020; Roque & Bertolin, 2021).

O fenômeno de barreiras na carreira possui alto nível de teorização na literatura (Borna et al., 2022). É apreendido como fundamental para a promoção de práticas de gestão de carreira nas organizações que se pretendem justas aos interesses de desenvolvimento dos trabalhadores dos variados gêneros (Ramos et al., 2022). Por outro lado, alguns estudos têm estabelecido críticas ao modo generalista de tratamento do fenômeno na literatura predominante (Ferrari et al., 2022; Gauci et al., 2022). Esses estudos consideram que as assimetrias de gênero no trabalho devem ter uma abordagem interseccional e específica, a fim de ofertar soluções de gestão de carreira com maior adesão e impacto concreto às questões de grupos específicos minoritários, como é o caso das mulheres (Cifre et al., 2018; Nardes et al., 2020).

Estabelece-se na literatura a ideia de que são necessários conceitos que expliquem os problemas únicos das mulheres (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Teorizações próprias da realidade das mulheres no trabalho podem facilitar o potencial desenvolvimento de carreira desta população-chave. Comparativamente aos homens, as barreiras enfrentadas pelas mulheres tendem a apresentar maior impacto negativo no desenvolvimento de carreira (Han & Stieha, 2020). Uma delas é o fenômeno do 'teto de vidro', que representa uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem posições de topo nas organizações, apesar de suas qualificações e conquistas (Fraga & Rocha-de-Oliveira, 2020). Essas barreiras também se mostram mais complexas ao considerar os estereótipos gerados pela divisão sexual do trabalho, que resulta em maior nível de conflito trabalho-família entre as mulheres (Feijó et al., 2017; Molina, 2021; Teixeira & Bomfim, 2016). Exemplificam essas barreiras aquelas geradas por ideário patriarcal entre gerações distintas, cujo recorte valorativo preconiza a dominação dos homens em várias instituições sociais, incluindo as organizações de trabalho (Adisa et al., 2020; Cortez et al., 2021).

Por meio do ideário patriarcal, a identidade social da mulher é tratada de forma abjeta, o que se manifesta de múltiplas maneiras intencionais e não intencionais, incluindo as barreiras no desenvolvimento de carreira, cujo desfecho promove a retroalimentação do poder dos homens sobre as mulheres e as respectivas diferenças culturais entre gêneros (Moorthy et al., 2022). Dentro das organizações, esse ideário se manifesta nas barreiras de desenvolvimento de carreira quando mulheres reforçam a discriminação entre as próprias mulheres e as políticas e práticas de gestão retroalimentam no espaço institucional elementos de discriminação de gênero presentes na sociedade patriarcal (Beltramini et al., 2022; Cortez et al., 2019; Faniko et al., 2021; Grangeiro & Esnard, 2021; Pringle et al., 2017; Siqueira & Lazaretti, 2017). No nível individual, o ideário patriarcal opera de forma desfavorável à autoeficácia das mulheres, tendo em vista que as experiências não exitosas de carreira se tornam recorrentes, fazendo com que as mulheres questionem a própria capacidade no desempenho do papel social e profissional atrelado ao trabalho (Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Smith & Gayles, 2018).

Assim, faz-se preciso avaliar de forma adequada as barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres para que se obtenham avanços na gestão de carreira deste público-chave, com benefícios ao papel social das mulheres e à saúde mental das trabalhadoras nas organizações (Bazzoli & Probst, 2023). Estudos demonstram que a identificação e o enfrentamento dessas barreiras podem promover o avanço das mulheres em suas carreiras e reduzir as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho (Ryan & Morgenroth, 2024; Shabir et al., 2022). Conhecer em profundidade as barreiras que se apresentam no desenvolvimento de carreira das mulheres pode contribuir para maior conscientização sobre a importância de se buscar o equilíbrio na participação de homens e mulheres nas mais diversas dimensões de desenvolvimento pessoal e profissional, especialmente em políticas e práticas pautadas em equidade entre gêneros (Cortez et al., 2019; Jung et al., 2017).

Na presença de barreiras para o desenvolvimento de carreira das mulheres, verifica-se o uso de estratégias comportamentais negativas (Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Taheri et al., 2023) para esta população-chave, como a adição ao trabalho, que é definida como uma necessidade compulsiva de trabalhar excessivamente, negligenciando outras áreas da vida (Hassell et al., 2024). As mulheres tendem a aumentar o esforço e atenção aos detalhes no cotidiano laboral como enfrentamento primário da dificuldade que se apresenta à progressão de carreira (Thakre & Sebastian, 2021).

Contudo, dada a impossibilidade de superar a barreira por questões que ultrapassam o desempenho individual da trabalhadora, as mulheres tendem a apresentar piores índices de saúde mental e desempenho no trabalho por adição ao trabalho (Atroszko & Atroszko, 2020; Atroszko et al., 2021; Chowdhury & Gibson, 2019). Assim, mulheres que vivenciam barreiras no desenvolvimento de carreira tendem a apresentar maior nível de estresse, despersonalização e exaustão (Iyer et al., 2022; Surmani et al., 2020; Teixeira & Steiner, 2017).

Assim, torna-se necessário compreender as barreiras enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento de suas carreiras a partir de uma perspectiva que considere tanto os aspectos individuais quanto os contextuais, estruturais e relacionais do ambiente de trabalho. Estudos têm enfatizado que tais barreiras não se expressam de forma homogênea, mas se organizam em torno de dimensões específicas que capturam experiências diversas, como desigualdades institucionais, conflitos de papéis sociais, discriminações explícitas ou veladas e processos de desvalorização interna e externa da identidade profissional feminina (Cortez et al., 2019; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Tais dimensões, amplamente discutidas na literatura, subsidiam teorizações capazes de orientar intervenções organizacionais, políticas públicas e ações de desenvolvimento de carreira mais sensíveis à realidade das mulheres (Faniko et al., 2021; Feijó et al., 2017).

Nesse contexto, o presente estudo propõe a análise psicométrica de um instrumento construído para mensurar tais barreiras com base em uma fundamentação teórica consistente e alinhada a evidências empíricas. A literatura aponta, por exemplo, a relevância de fatores como as Políticas e Práticas de Gestão, que refletem desigualdades institucionais de acesso e progressão na carreira (Cortez et al., 2019; Smith & Gayles, 2018); as Barreiras Internas, associadas à autopercepção e à socialização de gênero, especialmente em relação à autoeficácia e à autovalorização profissional (Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Smith & Gayles, 2018); os Atos Discriminatórios, que incluem práticas de assédio moral, imposição estética e sexismo institucional (Cortez et al., 2019; Teixeira & Steiner, 2017; Siqueira & Lazaretti, 2017); a Discriminação Intragrupal, caracterizada pela rivalidade ou ausência de apoio entre mulheres em diferentes posições hierárquicas (Faniko et al., 2021; Hryniewicz & Vianna, 2018); e o Conflito Trabalho-Família, relacionado à sobrecarga de múltiplas jornadas e ao acúmulo de responsabilidades entre as esferas profissional e doméstica (Feijó et al., 2017; Teixeira & Bomfim, 2016). Essas categorias teóricas orientaram a construção da escala, cuja estrutura interna será investigada no presente trabalho.

Com base nessa fundamentação, este estudo teve como objetivo analisar as propriedades psicométricas da Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres, por meio da testagem das seguintes hipóteses: (H1) a escala apresenta estrutura interna com fatoração teórico-prática interpretável e nível de ajustamento psicométrico adequado; (H2) a escala apresenta indicadores de consistência interna adequados por fator; e (H3) a escala apresenta relações com outras variáveis do tipo critério-concorrente. A partir da consecução do estudo, espera-se oferecer uma ferramenta confiável que permita diagnosticar, monitorar e intervir nas barreiras enfrentadas por mulheres em suas trajetórias profissionais, contribuindo para a promoção de ambientes organizacionais mais equitativos e saudáveis.

Método

Participantes

A amostra não probabilística por conveniência foi constituída por 210 brasileiras da região Sudeste com ao menos 6 meses de experiência laboral. As mulheres tinham idade média de 32,21 ($DP = 12,33$). A amostra foi composta somente por mulheres (100%), que se autodeclararam cis (91,38%), heterossexuais (72,00%), brancas (67,14%), solteiras (55,71%) e que não possuem filhos (65,71%). Em maioria, as participantes declararam que cursaram ao menos o nível de pós-graduação (30,47%) na área de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (76,66%). Essas mulheres trabalhavam de forma predominante em empresas privadas (80,95%), na categoria de trabalho formal com vínculo do tipo CLT (49,04%) e ocupando cargos administrativos (40,95%). Em relação à convivência com pares no contexto de trabalho, a maior parte das mulheres ocupava cargos nos quais também predominavam outras mulheres (55,23%).

Instrumentos

Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres (EBDCM). Instrumento de autorrelato elaborado com o objetivo de mensurar fatores que dificultam a trajetória de desenvolvimento profissional das mulheres. A construção do instrumento seguiu as diretrizes psicométricas propostas por Kline (2015), contemplando desde a definição teórica do construto até análises qualitativas e empíricas. Inicialmente, foi realizada uma inspeção da literatura sobre desigualdade de gênero no trabalho, a partir da qual foram definidas cinco dimensões teóricas que saturavam os eixos temáticos identificados: Políticas e Práticas de Gestão ("Teto de Vidro" – 4 itens, "Labirinto de Cristal" – 6 itens, "Práticas Discriminatórias de Remuneração" – 3 itens, "Práticas Pró-Equidade de Gênero" – 4 itens, "Esforço Excessivo" – 6 itens), Barreiras Internas ("Unidimensional"

– 16 itens), Atos Discriminatórios (“Discriminação por Gênero” – 6 itens), Discriminação Intragrupal (“Abelha Rainha” – 9 itens) e Conflito Trabalho–Família (“Unidimensional” – 6 itens).

No que se refere às dimensões teóricas mencionadas, embora expressões como “teto de vidro”, “labirinto de cristal” e “abelha rainha” (entre outras) sejam recorrentes na literatura sobre desigualdade de gênero no trabalho e tenham servido de referência para a formulação inicial do instrumento, observa-se que tais denominações são frequentemente utilizadas de forma difusa e, por vezes, carecem de rigor conceitual e respaldo empírico, sendo majoritariamente associadas a interpretações descritivas ou metafóricas (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). No processo de desenvolvimento do instrumento, esses termos foram empregados como rótulos operacionais provisórios, com o propósito de facilitar a organização preliminar dos itens durante a etapa construtiva. A definição final dos fatores, bem como sua estrutura e consistência interna examinadas no presente estudo, baseou-se em formulações conceituais próprias, construídas a partir da saturação dos conteúdos identificados, de modo a assegurar a clareza e a delimitação dos respectivos fatores. Tal abordagem visa a aprimorar a aplicação prática do instrumento em processos de mapeamento de barreiras de gênero, formulação de políticas de equidade e desenvolvimento de ações interventivas orientadas por evidências.

Assim, a partir dessas categorias preliminares, foi gerado um pool inicial de 60 itens, que foi reduzido a 51 após análises de conteúdo e validação semântica. A versão final do instrumento foi aplicada em uma escala Likert de cinco pontos, variando entre “1 = Nunca” e “5 = Sempre”. A validade de conteúdo foi avaliada por cinco especialistas doutores na área de Administração e Psicologia Organizacional e do Trabalho, com base em critérios de clareza, relevância e representatividade teórica dos itens. Foram considerados adequados os itens que obtiveram índice de validade de conteúdo (IVC) entre juízes igual ou superior a 0,80; os itens com concordância entre 0,60 e 0,79 foram reformulados, enquanto os que apresentaram índice inferior a 0,60 foram excluídos (Alexandre & Coluci, 2011). Após essa etapa, foi realizada uma aplicação piloto com grupo focal composto por dez mulheres, com idades entre 18 e 65 anos, atuantes em diferentes áreas profissionais. Essa aplicação teve como objetivo testar a clareza dos itens, a adequação da linguagem e a pertinência dos conteúdos, resultando em ajustes adicionais na redação e organização dos itens.

A versão final do instrumento é composta por 51 itens distribuídos nas cinco dimensões teóricas. O fator “Políticas e Práticas de Gestão” abrange a percepção de desigualdades institucionais e estruturais na organização; “Barreiras Internas” refere-se a crenças autolimitantes e sentimentos de inadequação profissional; “Atos Discriminatórios” trata de manifestações explícitas ou sutis de sexismo e assédio; “Discriminação Intragrupal” diz respeito à ausência de apoio e rivalidade entre mulheres; e “Conflito Trabalho–Família” capta as dificuldades na conciliação entre demandas profissionais e responsabilidades familiares. O instrumento, ao reunir aspectos objetivos e subjetivos das micro e macroviolências de gênero no trabalho, oferece subsídios relevantes para a compreensão das barreiras enfrentadas por mulheres em sua trajetória profissional, sendo uma ferramenta útil para avaliação, diagnóstico e intervenção em contextos organizacionais.

Escala de Adição ao Trabalho (Vazquez et al., 2018): instrumento de autorrelato para avaliação da adição no trabalho no contexto brasileiro. A escala apresenta estrutura interna em unifatorial que avalia adição ao trabalho, sendo composta por 20 itens no total. A escala de resposta empregada foi do tipo Likert de quatro pontos, variando entre ‘1 = Quase nunca’ e ‘4 = Quase sempre’. A consistência interna estimada para o instrumento na amostra do presente estudo foi adequada (Alfa de Cronbach = 0,93; Ômega de McDonalds = 0,92).

Questionário Sociodemográfico e Funcional: instrumento de autorrelato para avaliar variáveis sociodemográficas e funcionais a partir dos seguintes itens: autodeclaração de gênero, autodeclaração de desejo afetivo-sexual, autodeclaração de fenótipo, idade, estado civil, tipo de empresa, vínculo de trabalho, número de filhos, escolaridade, área de formação, cargo em exercício, tempo de trabalho no cargo ocupado.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O protocolo de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética Institucional (CAAE: 40007820.0.0000.5508). O recrutamento para a pesquisa ocorreu por meio da rede de contatos dos pesquisadores no formato *snowball* (Yadav et al., 2019). As respostas ao instrumento aconteceram em formato digital por meio da plataforma Google Forms. O tempo médio de respostas ao instrumento foi de 20 minutos.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados foram analisados com o uso do software JASP 0.16.4. As estatísticas descritivas foram empregadas para caracterizar a amostra em função dos aspectos sociodemográficos e funcionais. A análise fatorial foi realizada em conformidade com a literatura específica (Taherdoost et al., 2022). O índice KMO (*Kaiser–Meyer–Olkin*) e o teste de esfericidade de Bartlett foram inspecionados para aplicação da análise fatorial na matriz de dados. A retenção fatorial foi orientada pelo critério de raiz de Kaiser e análise paralela (Lim & Jahng, 2019). A extração fatorial e justificação do tamanho amostral de $n \geq 200$ foi realizada tendo como base indicações teórico-práticas e estudo

de simulação sobre a implementação do algoritmo ULS - *Unweighted Least Squares* (Sellbom & Tellegen, 2019). Os índices de consistência interna empregados foram Alfa de Cronbach e Ômega de McDonalds (Cortina et al., 2020). A correlação de Pearson foi empregada para verificar o nível de associação frente a outras variáveis, com o intuito de averiguar as relações de forma concorrente estabelecidas entre as variáveis mensuradas.

Resultados

Primeiramente testou-se a fatoração da matriz de dados. O KMO = 0,92 demonstrou adequação para fatoração da matriz, apresentando 0,92, o que também foi suportado pelo teste de esfericidade de Bartlett, que demonstrou ajustamento por meio de significância estatística ($\chi^2 = 9810,18$; gl = 1653; $p < 0,001$). Com isso, aplicou-se a análise fatorial exploratória. Os critérios de retenção fatorial identificaram cinco fatores por meio de análise paralela e critério de Raiz de Kaiser. A estrutura fatorial exploratória foi apresentada na Tabela 1.

Tabela 1*Estrutura Fatorial Exploratória do Instrumento*

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Percebe que as demandas profissionais impactam o bem-estar e as relações familiares.	0,16	-0,12	0,05	-0,02	0,62
Percebe que as demandas familiares impactam o bem-estar e as relações profissionais.	0,03	-0,10	0,23	-0,11	0,57
Tem dificuldade em conciliar os diversos papéis que desempenha.	-0,02	0,10	0,13	0,06	0,49
Exerce mais de uma jornada ao conciliar trabalho e cuidados com a casa e família.	-0,08	-0,38	0,09	0,28	0,51
Vivencia isolamento social devido a atividades e obrigações fora do contexto do trabalho.	0,11	-0,02	0,04	0,10	0,44
Percebe maior dificuldade em progredir na carreira em comparação com profissionais homens brancos heterossexuais.	0,63	0,04	0,14	-0,10	0,13
Pensa que outras mulheres dificilmente alcançam cargos de topo.	0,76	0,03	-0,26	-0,03	0,26
Considera que as mulheres chegam apenas aos cargos de média liderança.	0,67	0,12	-0,31	0,11	0,20
Acredita que quanto mais elevada é a posição profissional, mais difícil de alcançar por questões de gênero.	0,71	0,04	-0,07	-0,05	0,24
Obtém menor oportunidade de desenvolvimento de carreira em relação aos homens brancos heterossexuais.	0,75	0,12	-0,07	0,07	0,03
Percebe dificuldades de movimentação na carreira (horizontal e vertical) por causa do gênero.	0,65	0,11	0,10	-0,02	0,06
Observa maior estagnação e lentidão em determinadas posições profissionais em relação aos homens brancos heterossexuais.	0,69	0,04	0,04	0,03	0,16
Acredita que suas habilidades e potencialidades são pouco aproveitadas no ambiente de trabalho.	0,44	0,12	0,01	0,10	0,13
Recebe menos reconhecimento de atuação em comparação aos homens brancos heterossexuais.	0,74	0,01	0,07	0,10	-0,03
Percebe que as mulheres que ocupam posições profissionais superiores deixam de apoiar outras mulheres de posição profissional inferior.	-0,06	-0,02	-0,07	0,88	0,03
Pensa que outras mulheres não oferecem apoio para progredir na carreira.	-0,02	-0,03	-0,11	0,90	0,02
Percebe competição e rivalidade profissional entre mulheres.	-0,21	0,06	0,03	0,81	0,12
Considera um distanciamento das mulheres que ocupam posições profissionais superiores em relação a outras mulheres.	0,04	0,02	-0,06	0,84	-0,05
Percebe que as mulheres que ocupam posições de topo adquirem características masculinizadas.	0,27	-0,01	-0,16	0,53	0,09
Percebe ausência de mulheres no topo das organizações que funcionem como modelo a seguir.	0,42	-0,00	-0,05	0,20	0,19
Obtém salário inferior ao dos profissionais homens que ocupam a mesma função.	0,72	-0,08	0,07	-0,00	-0,20
Percebe que a remuneração das mulheres é menor do que a de profissionais homens independentemente da área de atuação.	0,81	-0,06	0,03	-0,08	-0,03
Nota que, mesmo que possua níveis maiores de graduação, recebe salário inferior aos homens na mesma posição.	0,81	-0,08	0,05	-0,02	-0,09
Nota discriminação ao aderir a práticas em favor da igualdade de gênero, como, por exemplo, flexibilização da carga horária e ampliação do período de licença-maternidade.	0,41	-0,04	0,38	0,01	0,06
Sente medo de sofrer retaliações de superiores ao delatar de forma identificada situações de discriminação.	0,12	0,18	0,47	-0,03	0,10
Percebe a ausência de políticas organizacionais que visem minimizar a discriminação de gênero.	0,19	0,08	0,42	-0,04	0,07
Precisa realizar mais atividades do que os profissionais homens brancos heterossexuais para provar o próprio valor.	0,85	-0,06	0,07	0,02	-0,08

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Sente que suas habilidades e competências são colocadas à prova mais vezes em relação às de profissionais homens brancos heterossexuais.	0,83	0,01	0,12	-0,09	-0,05
Nota que tem seu trabalho avaliado com maior criticidade e rigor do que o trabalho dos profissionais homens brancos heterossexuais.	0,78	0,03	0,14	-0,03	-0,07
Sente que é necessário adotar posturas masculinizadas para obter maior credibilidade.	0,53	0,10	0,13	0,10	-0,12
Percebe desaprovação ao exercer funções que são tidas como inadequadas a pessoas do meu gênero, como, por exemplo, engenharia, ciência, matemática, tecnologia.	0,34	0,01	0,46	-0,28	0,11
Sente medo de ser demitida devido à possibilidade de gravidez.	0,10	0,01	0,45	-0,11	0,13
Tocam o seu corpo sem autorização.	0,10	-0,06	0,47	-0,09	0,05
Percebe exigência de uso de maquiagens, sem que isso tenha relação com o seu trabalho.	-0,04	-0,06	0,72	0,05	0,02
Ouve piadas machistas no ambiente de trabalho.	0,17	-0,04	0,57	-0,16	0,07
Solicitam que utilize vestimentas, como, por exemplo, salto alto e vestido, sem que isso tenha relação com o seu trabalho.	-0,15	-0,22	0,85	0,11	0,10
Sente insegurança relacionada a ocupar posições de topo.	0,15	0,74	-0,01	-0,05	-0,05
Acredita ser incapaz, tecnicamente ou intelectualmente, para progredir na carreira.	0,11	0,95	-0,21	-0,18	-0,06
Sente que possui menos capacidade do que os colegas de homens brancos heterossexuais.	0,07	0,93	-0,12	-0,10	-0,15
Deixa de se candidatar para ocupar novas posições por se sentir incapaz.	0,06	0,96	-0,16	-0,09	-0,06
Percebe os desafios do ambiente de trabalho em que está inserida como hostis ou ameaçadores.	0,03	0,47	0,35	0,07	-0,09
Precisa ajustar os próprios comportamentos para ser valorizada.	0,05	0,54	0,28	0,04	0,02
Precisa agir de forma sexista para ser valorizada.	-0,17	0,48	0,34	0,23	-0,04
Sente-se inadequada em relação ao próprio desempenho em seu ambiente de trabalho.	0,04	0,86	-0,03	-0,02	0,01
Tem sentimento de culpa e desconforto emocional por ter que conciliar a esfera familiar com a esfera profissional.	-0,09	0,41	0,11	0,12	0,34
Deixa de se manifestar em diversas situações no ambiente de trabalho por acreditar que dificilmente será ouvida.	-0,05	0,59	0,26	-0,02	0,08
Sente-se inferiorizada ao apresentar comportamentos tidos como femininos, tais como ser gentil, ser harmoniosa, ser doce.	-0,14	0,43	0,41	0,13	0,08
Experimenta pressão no ambiente de trabalho para apresentar aspectos tidos como femininos pelas outras pessoas, como docilidade, afetividade e colaboração.	-0,09	0,37	0,49	0,06	0,03
Prefere exercer funções aquém do potencial que possui.	0,07	0,67	-0,06	0,09	-0,18
Sente medo de expor as próprias características.	-0,08	0,77	0,17	-0,00	-0,03
Acredita ser incapaz de adquirir os conhecimentos e habilidades necessários para determinada tarefa em seu ambiente de trabalho.	-0,12	0,98	-0,13	0,07	-0,14
Alfa de Cronbach [IC 95%]	0,95 [0,94-0,96]	0,94 [0,93 - 0,95]	0,86 [0,83 - 0,88]	0,88 [0,86 - 0,91]	0,72 [0,65 - 0,77]
Ômega de McDonalds [IC 95%]	0,96 [0,95 - 0,96]	0,94 [0,93 - 0,95]	0,86 [0,83 - 0,88]	0,89 [0,86 - 0,91]	0,70 [0,64 - 0,76]

Nota. Destaques em negrito indica o fator para qual o item foi considerado representativo.

As cargas fatoriais se mostraram adequadas na análise fatorial exploratória do instrumento. No fator Políticas e Práticas de Gestão (fator 1), as cargas variaram entre 0,40 e 0,84. Para o fator Barreiras Internas (fator 2), a menor carga foi de 0,40 e a maior de 0,98. No fator Práticas Discriminatórias (fator 3), os valores oscilaram entre 0,40 e 0,84. O fator Discriminação Intragrupal (fator 4) apresentou cargas entre 0,53 e 0,90. Por fim, no fator Conflito Trabalho-Família (fator 5), as cargas fatoriais variaram de 0,43 a 0,61. Em relação à consistência interna, os índices obtidos foram satisfatórios: Políticas e Práticas de Gestão (fator 1) apresentou $\alpha = 0,95$ e $\omega = 0,96$; Barreiras Internas (fator 2), $\alpha = 0,94$ e $\omega = 0,94$; Práticas Discriminatórias (fator 3), $\alpha = 0,86$ e $\omega = 0,86$; Discriminação Intragrupal (fator 4), $\alpha = 0,88$ e $\omega = 0,89$; e Conflito Trabalho-Família (fator 5), $\alpha = 0,72$ e $\omega = 0,70$. A adequação dos fatores encontrados na análise fatorial exploratória fundamentou a realização da análise fatorial confirmatória, com o objetivo de testar o funcionamento da estrutura fatorial em um modelo restritivo de cinco fatores.

Na análise fatorial confirmatória, foi modelada a mesma estrutura de cinco fatores identificada na análise fatorial exploratória, a saber: (1) Políticas e Práticas de Gestão, (2) Barreiras Internas, (3) Práticas Discriminatórias, (4) Discriminação Intragrupal e (5) Conflito Trabalho-Família. O modelo restrito se mostrou adequado pelos índices de ajuste inspecionados ($\chi^2(1214) = 1268,31$; $p > 0,05$; CFI = 0,98; GFI = 0,98; TLI = 0,99; NFI = 0,97; RMSEA = 0,01; $p > 0,05$; SRMR = 0,06). As cargas fatoriais do modelo fatorial confirmatório também se mostraram adequadas. Para o primeiro fator, o maior valor obtido apresentou 0,85 e o menor, 0,60. Para o fator dois, o maior valor apresentou 0,85 e o menor valor apresentou 0,60. Em relação ao terceiro fator, a maior carga resultou em 0,76 e a menor em 0,47; o quarto obteve valor superior 0,85 e o inferior 0,74. O quinto fator apresentou a maior carga, 0,72, e a menor, 0,33. Na sequência, foi analisada a relação dos fatores do instrumento com as variáveis externas, tal como disposto na Tabela 2.

Tabela 2

Correlação entre a Escala de Barreiras no Desenvolvimento de Carreira das Mulheres e Adição ao Trabalho

Dimensão		1	2	3	4	5	6
1. Políticas e Práticas de Gestão	<i>r</i>	—					
	<i>p</i>	—					
2. Barreiras Internas	<i>r</i>	0,65	—				
	<i>p</i>	<0,01	—				
3. Práticas Discriminatórias	<i>r</i>	0,72	0,65	—			
	<i>p</i>	<0,01	<0,01	—			
4. Discriminação Intragrupal	<i>r</i>	0,46	0,30	0,36	—		
	<i>p</i>	<0,01	<0,01	<0,01	—		
5. Conflito Trabalho - Família	<i>r</i>	0,48	0,40	0,43	0,32	—	
	<i>p</i>	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	—	
6. Adição ao Trabalho	<i>r</i>	0,41	0,47	0,41	0,22	0,49	—
	<i>p</i>	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	—

Nota. *r* = Correlação de Pearson; *p* = Nível de significância.

Os fatores da Escala de Barreiras no Desenvolvimento de Carreira das Mulheres apresentaram correlações positivas e significativas com a variável externa adição ao trabalho. Percepção de adição de trabalho apresentou associação positiva com Barreira Trabalho - Família ($r = 0,48$; $p < 0,01$), Barreiras Internas ($r = 0,46$; $p < 0,01$), Práticas Discriminatórias ($r = 0,41$; $p < 0,01$), Políticas e Práticas de Gestão ($r = 0,40$; $p < 0,01$) e Discriminação Intragrupal ($r = 0,21$; $p < 0,01$). As correlações indicaram a adequação da rede nomológica do instrumento investigado e demonstraram que, quanto mais as mulheres enfrentam barreiras no desenvolvimento de carreira, mais se percebem como profissionais que ativam a adição ao trabalho.

Discussão

O presente estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas da Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres. Tanto a estrutura interna quanto a consistência interna demonstraram adequação para a escala em questão (Taherdoost et al., 2022), confirmando a (H1) – a escala apresenta estrutura interna com fatoração teórico-prática interpretável e nível de ajustamento psicométrico adequado. A Escala de Barreiras para o Desenvolvimento de Carreira das Mulheres apresenta estrutura interna com fatoração teórico-prática interpretável e nível de

ajustamento psicométrico adequado, confirmando (H2) – *a escala apresenta indicadores de consistência interna adequados por fator.*

Em relação ao mapeamento da rede nomológica do instrumento, por meio das relações com variáveis externas, a associação se mostrou positiva, exibindo também um padrão adequado quanto ao funcionamento do instrumento frente à variável adição ao trabalho (Vazquez et al., 2018), confirmando (H3) – *a escala apresenta relações com outras variáveis do tipo critério-concorrente.* Ademais, a compreensão dos fatores encontrados se mostrou compatível com o dimensionamento teórico-prático da literatura, demonstrando a robustez do modelo empregado na presente proposta de instrumento para a mensuração de barreiras na carreira das mulheres. Os diferentes fatores identificados referem-se às percepções das respondentes sobre as barreiras que enfrentam, sendo compatível com teorizações sobre avaliação no formato de autorrelato de barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres. (Lent et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

O primeiro fator da escala, denominado Políticas e Práticas de Gestão, envolve aspectos da cultura organizacional que evidenciam elementos de discriminação baseados no gênero. Esses elementos relacionaram-se aos estereótipos e crenças que ocorrem quando se atribui inferioridade de um gênero em relação a outro, fomentando políticas e práticas de gestão discriminatórias às mulheres – Exemplo: percebe maior dificuldade em progredir na carreira em comparação com profissionais homens brancos heterossexuais (Cortez et al., 2019; Smith & Gayles, 2018). O segundo fator foi denominado Barreiras Internas. Esse fator se refere às crenças e percepções da mulher acerca de si mesma, principalmente aquelas que estão relacionadas à autoimagem e ao julgamento das próprias capacidades e do que é possível realizar com tais capacidades dentro do próprio domínio profissional e de carreira – Exemplo: Acredita ser incapaz tecnicamente ou intelectualmente para progredir na carreira (Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Smith & Gayles, 2018).

O terceiro fator, Atos Discriminatórios, retrata ações individuais violentas que são compartilhadas por pessoas que atuam na organização e que são semelhantes às que permeiam a sociedade. Entre essas práticas, destacam-se: sexismo, misoginia, esteticismo e assédio moral implícito, os quais se respaldam na suposta naturalização dos papéis sociais de gênero e trabalho que demandam padrões distintos de comportamentos entre homens e mulheres – Exemplo: solicitam que utilize vestimentas, como, por exemplo, salto alto e vestido, sem que isso tenha relação com o seu trabalho (Cortez et al., 2019; Siqueira & Lazaretti, 2017; Teixeira & Steiner, 2017). O quarto fator, denominado Discriminação Intragrupal, designa situações em que mulheres que alcançam uma posição de topo ou possuem algum privilégio frente às demais tornam-se excessivamente críticas e exigentes com relação às outras mulheres que não ocupam o mesmo nível hierárquico ou não compartilham o mesmo prestígio profissional – Exemplo: percebe que as mulheres que ocupam posições profissionais superiores deixam de apoiar outras mulheres de posição profissional inferior (Faniko et al., 2021; Hryniewicz & Vianna, 2018).

O quinto fator, denominado Conflito Trabalho-Família, destaca os elementos presentes em nossa sociedade, cujo embasamento de divisão sexual do trabalho em função de papéis de gênero relega às mulheres trabalho excessivo e cumulativo entre esferas da vida privada e profissional (Feijó et al., 2017). Isso se materializa no presente fator por meio de percepções sobre uma cultura sexista que culmina em dificuldades cotidianas às mulheres que enfrentam o desafio de dupla jornada ao tentar conciliar as demandas da esfera familiar com as da esfera profissional – Exemplo: Percebe que as demandas profissionais impactam o bem-estar e as relações familiares (Teixeira & Bomfim, 2016). Em síntese, as barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres avaliadas por meio dos fatores supracitados abrangem aspectos estruturais e conjunturais das micro e macroviolências vivenciadas por mulheres na realidade laboral e que possuem impacto direto e indireto no desenvolvimento profissional das trabalhadoras (Surmani et al., 2020).

Em relação à validade do critério concorrente dos fatores que constituem barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres, avaliados pelo instrumento e pela escala de adição ao trabalho, verifica-se um padrão esperado ao se considerar os apontamentos teóricos sobre o tema (Atroszko et al., 2021; Butler, 2015; Teixeira & Lazaretti, 2016). A ocorrência de correlações positivas entre os diversos fatores que representam barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres e a adição ao trabalho demonstra que essas barreiras se associam à adição ao trabalho, o que pode indicar o sobreesforço laboral das mulheres que vivenciam a adição ao trabalho como uma estratégia desadaptativa para enfrentar as barreiras na carreira (Taheri et al., 2023).

Nesta dinâmica, a adição ao trabalho como estratégia hipercompensatória das mulheres se relaciona aos desafios e limitações que cerceiam o desenvolvimento e plena atuação profissional das mulheres (Smith et al., 2014). Em um contexto laboral desigual, cujas barreiras incidem em cobranças organizacionais excessivas ou atos implícitos e explícitos de desvalorização e desqualificação das palavras e atos realizados pelas mulheres em seus contextos profissionais, a adição ao trabalho surge como estratégia de defesa desadaptativa do sofrimento vivenciado pelas mulheres frente às barreiras de desenvolvimento na carreira (Cortez et al., 2019; Joshi, 2014).

Assim, na presença de barreiras de desenvolvimento na carreira, é esperado, como mecanismo compensatório, que as mulheres tendam a maximizar os esforços e expressar adição ao trabalho por perceberem que a progressão de carreira somente é transponível e plenamente realizável quando

dotada de esforços homéricos (Carlotto, 2011; Duarte & Spinelli, 2019). Isso faz com que as mulheres se sintam compelidas a trabalhar excessivamente, com o intuito de apresentar um desempenho superior aos demais para que sejam percebidas ao menos como compatíveis frente aos demais atores sociais que vivenciam o ambiente organizacional (Butler, 2015; Lima, 2013).

Os resultados empíricos obtidos no estudo suportam esta inferência, ao indicar correlações positivas e estatisticamente significativas entre os cinco fatores da escala e os escores de adição ao trabalho. As barreiras relacionadas ao Conflito Trabalho-Família ($r = 0,49$; $p < 0,01$) e às Barreiras Internas ($r = 0,47$; $p < 0,01$) demonstraram as associações mais fortes com a adição ao trabalho, sugerindo que a sobrecarga de papéis e as crenças autolimitantes influenciam diretamente a intensificação do comportamento laboral compulsivo. Os fatores Políticas e Práticas de Gestão ($r = 0,41$; $p < 0,01$), Práticas Discriminatórias ($r = 0,41$; $p < 0,01$) e Discriminação Intragrupal ($r = 0,22$; $p < 0,01$), embora também correlacionados, apresentaram associações de menor magnitude. Esses achados indicam que, embora o ambiente organizacional discriminatório contribua para a intensificação do trabalho, os efeitos mais significativos parecem advir da internalização da desigualdade e da vivência concreta da sobrecarga cotidiana. Assim, o instrumento demonstra e aparenta captar como diferentes tipos de barreiras podem se associar de forma distinta a respostas psicossociais desadaptativas, como a adição ao trabalho.

A desadaptação dessa estratégia de adição no trabalho ocorre quando sintomas de despersonalização e esgotamento se instalam em razão do elevado nível de estresse que as mulheres que vivenciam barreiras no desenvolvimento de carreira e agem de forma predominante com hiper esforço compensatório na atividade apresentam (Thakre & Sebastian, 2021). Essa dinâmica incide em um paradoxo no qual as mulheres se veem compelidas a agir de forma adicta ao trabalho para superar as barreiras instaladas no desenvolvimento das carreiras. No entanto, o elevado custo em saúde física e mental resulta na eliminação delas do ambiente de trabalho de forma terminal (Atroszko & Atroszko, 2020).

Em suma, na tentativa de sobreviver às barreiras de desenvolvimento na carreira existentes em organizações e ofícios discriminatórios, as mulheres têm suas identidades e potencial ao trabalho aniquilados (Iyer et al., 2022). Há, portanto, a necessidade urgente de se aprofundar na avaliação dessas barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres dentro e fora dos espaços das organizações. Isso é importante para ofertar condições organizativas e políticas laborais equitativas entre gêneros, capazes de resguardar elementos estruturais e conjunturais de trabalho que promovam a saúde mental e bem-estar das mulheres trabalhadoras de modo amplificado (Carlotto, 2011; Pringle et al., 2017).

Ao abordar os elementos estruturais do trabalho, compreender as barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres envolve entender a ausência de mulheres em cargos de alto vulto na realidade societal expandida (Cunha et al. 2021). Essa ausência, muitas vezes invisível por conta de aspectos organizativos, laborais e valorativos presentes nas organizações e no trabalho, ultrapassa o espaço institucional e se expressa na sub-representação das mulheres em posições estratégicas nas diversas instâncias sociais (Duarte & Spinelli, 2019). Em uma apreensão mais ampla, incide em despertar um olhar às barreiras visíveis e invisíveis subestimadas na gestão do trabalho e no quadro societal expandido que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados (Adisa et al., 2020).

A oferta de instrumento para avaliação de barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres impacta a realidade laboral e organizacional brasileira de forma positiva quanto à avaliação e monitoramento dessa variável (Cortez et al., 2019, 2021). Nesse contexto, o monitoramento dessa variável deve ser incluído nas práticas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional que visem maior equidade entre gêneros, a fim de subsidiar de forma concreta ações de gestão e desenho do trabalho que reduzam a discriminação nas políticas e práticas organizacionais (Borna et al., 2022).

Entre os focos de atuação, destacam-se as estratégias de contratação; a disparidade de remuneração entre gêneros que ocupam as mesmas posições de trabalho; a promoção e seleção para programas de desenvolvimento de liderança; as dificuldades de movimentação horizontal e vertical na carreira; além da subutilização e subestimação do potencial das mulheres para o trabalho (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Na carreira das mulheres, a ausência de aprimoramento aos aspectos supracitados pode incidir em interrupções no trabalho, falta de mobilidade e, consequentemente, na diminuição de possibilidades para a progressão na atividade laboral (Han & Stieha, 2020).

Um caminho para a superação do processo elucidado acontece com a devida apreensão dessas barreiras em ambientes domésticos, profissionais, organizacionais e sociais de forma expandida (Cortez et al., 2019; Ramos et al., 2022). Para tanto, a Escala de Barreiras no Desenvolvimento da Carreira das Mulheres pode prestar contribuições ao rastreo e prognóstico de situações e práticas materiais e simbólicas injustas. Para a promoção de formas de gestão justas e equitativas, faz-se preciso constante diagnóstico e prognóstico das condições laborais que sejam capazes de ofertar subsídio para reconfigurar as políticas e práticas de gestão e desenhos de cargos e salários que cerceiam o desenvolvimento e plena aplicação pessoal e profissional das mulheres no trabalho (Hassell et al., 2024; Nardes et al., 2020).

Considerações Finais

A principal contribuição deste estudo está na proposição de evidências de validade para um instrumento inédito na literatura brasileira, cujo foco incide na mensuração de barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres. A proposta é seminal na literatura brasileira ao disparar condições preliminares de avaliação deste construto negligenciado na estruturação e desenho de políticas e práticas de gestão da diversidade da força laboral nas organizações.

Entre as limitações do estudo, destaca-se a amostragem não probabilística por conveniência. Além disso, houve predominância de mulheres brancas, heterossexuais, escolarizadas e com vínculo de trabalho formal na amostra. Essas características limitam a generalização dos achados e indicam a necessidade de futuras investigações que ampliem a compreensão das barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres em contextos mais diversos e representativos da realidade laboral brasileira. Também são fundamentais estudos ulteriores verificando as relações entre as barreiras verificadas no escopo de desenvolvimento de carreiras das mulheres e aquelas vivenciadas por outros públicos e perfis regionais brasileiros e internacionais, a fim de maximizar as condições explicativas e comparativas que facilitem a formulação de práticas de intervenção em públicos generalistas e específicos.

As barreiras no desenvolvimento de carreira das mulheres mencionadas no presente estudo tangenciam um limite quanto às expressões do trabalho vivenciado por mulheres socialmente incluídas de forma predominante nas organizações formais de trabalho. Há ainda limites a serem explorados quanto ao trabalho informal e precarizado de mulheres, cujas características das tarefas e vínculos podem vir a demandar um modelo próprio de compreensão das barreiras associadas ao gênero e prática laboral que se apresentam de forma conjunta à maior vulnerabilidade social. Em suma, superar as barreiras que perpassam o desenvolvimento profissional das mulheres requer contínuo avanço científico e profissional. Atrélado a isso, também demanda por desenvolvimento político, econômico, educacional e societal que expanda os modos de fazer, viver, trabalhar e se organizar em sociedade para além das estereotipias próprias de um ideário patriarcal hegemônico e reacionário vigente em nosso tempo.

Referências

- Adisa, T. A., Cooke, F. L., & Iwowo, V. (2020). Mind your attitude: The impact of patriarchy on women's workplace behaviour. *Career Development International*, 25(2), 146-164. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2019-0183>
- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 16, 3061-3068. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>
- Atroszko, P. A., & Atroszko, B. (2020). The costs of work-addicted managers in organizations: Towards integrating clinical and organizational frameworks. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1265-1282. <https://www.cceeol.com/search/article-detail?id=907880>
- Atroszko, P., Mytlewska, W., & Atroszko, B. (2021). The majority of professionally active women diagnosed with eating disorders may be at risk of work addiction: an overlooked comorbidity. *Health Psychology Report*, 8(1), 308-337. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.98734>
- Barros, S. C. D. V., & Silva, L. M. C. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: Uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68-83. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2019v71i2p.68-83>
- Bazzoli, A., & Probst, T. M. (2023). Vulnerable workers in insecure jobs: A critical meta-synthesis of qualitative findings. *Applied Psychology*, 72(1), 85-105. <https://doi.org/10.1111/apps.12415>
- Beltramini, L. D. M., Cepellos, V. M., & Pereira, J. J. (2022). Mulheres jovens, "teto de vidro" e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. *Revista de Administração de Empresas*, 62(1), 1-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220608>
- Borna, E., Afrasiabi, H., Kalateh Sadati, A., & Gifford, W. (2022). Women's perspectives on career successes and barriers: A qualitative meta-synthesis. *Social Science Information*, 61(2-3), 318-344. <https://doi.org/10.1177/05390184221113735>
- Butler, J. (2015). *Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade* (8ª ed.). Editora Civilização Brasileira.
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100010>
- Chowdhury, N., & Gibson, K. (2019). This is (still) a man's world: Young professional women's identity struggles in gendered workplaces. *Feminism & Psychology*, 29(4), 475-493. <https://doi.org/10.1177/0959353519850851>
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I., & De Cuyper, N. (2018). Sex, gender identity, and perceived employability among Spanish employed and unemployed youngsters. *Frontiers in Psychology*, 9(1), e2467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. S. (2019). Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: Para além do positivismo e do dataísmo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 17, 1-23. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R. D., Salvador, A. P., & Oliveira, L. F. A. (2019). Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: Desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29(4), e290414. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312019290414>

- Cortez, P. A., Tenório, J., Souza, M. V. R., & Lessa, J. P. A. (2021). Moda e trabalho como prática de exclusão social: Uma revisão das produções acadêmicas brasileiras. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 16(1), 1-18. http://www.seer.ufsj.edu.br/revista_ppp/article/view/e3314/2583
- Cortina, J. M., Sheng, Z., Keener, S. K., Keeler, K. R., Grubb, L. K., Schmitt, N., ... & Banks, G. C. (2020). From alpha to omega and beyond! A look at the past, present, and (possible) future of psychometric soundness in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1351-1381. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000815>
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021). Trabalho e cotidiano de mulheres bolsistas PQ/CNPq da Psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1766-1774. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22604>
- Duarte, G., & Spinelli, L. M. (2019). Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, 32(2), 126-145. <https://doi.org/10.5902/2317175836316>
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Fraga, A. M., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(spe), 757-769. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190141>
- Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., Nascimento, J. M. D., & Nascimento, N. B. D. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105-119. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&tlng=pt
- Fernandez, B. P. M. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: Por que as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, 26, 79-104. <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>
- Ferrari, L., Mari, V., De Santi, G., Parini, S., Capelli, G., Tacconi, G., ... & Gumbs, A. (2022). Early barriers to career progression of women in surgery and solutions to improve them: A systematic scoping review. *Annals of Surgery*, 276(2), 246-255. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000005510>
- Gauci, P., Elmir, R., O'reilly, K., & Peters, K. (2022). Women's experiences of workplace gender discrimination in nursing: An integrative review. *Collegian*, 29(2), 188-200. <https://doi.org/10.1016/j.collegn.2021.08.003>
- Gonzatti, S. E. M., Aguiar, A. C. B., Lisboa, A. F. B., Sebastião, M. V., Quartieri, M. T., & Schnorenberger, S. J. (2020). Meninas na ciência: Problematisações sobre gênero no campo das ciências exatas. *Arquivos do Mudi*, 24(3), 87-99. <https://doi.org/10.4025/argmudi.v24i3.55310>
- Grangeiro, R. da R., & Esnard, C. (2021). O fenômeno abelha-rainha: Quais as particularidades na universidade? *Cadernos de Pesquisa*, 51, e07516. <https://doi.org/10.1590/198053147516>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Hassell, J., Kuntz, J., & Wright, S. (2024). Revisiting workaholicism: lived experiences and new insights. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(10), 2256-2274. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-4035>
- Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & da Silva, M. Z. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129-148. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: Obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Iyer, M. S., Way, D. P., MacDowell, D. J., Overholser, B., Spector, N. D., & Jagsi, R. (2022). Why gender-based bullying is normalized in academic medicine: experiences and perspectives of women physician leaders. *Journal of Women's Health*, 32(3), 347-355. <https://doi.org/10.1089/jwh.2022.0290>
- Joshi, A. (2014). By whom and when is women's expertise recognized? The interactive effects of gender and education in science and engineering teams. *Administrative Science Quarterly*, 59(2), 202-239. <https://doi.org/10.1177/0001839214528331>
- Jung, L., Clark, U. Y., Patterson, L., & Pence, T. (2017). Closing the gender gap in the technology major. *Information Systems Education Journal*, 15(1), 26-41. <http://isedj.org/2017-15/n1/ISEDJv15n1p26.html>
- Kline, P. (2015). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. Routledge.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1996). A social cognitive framework for studying career choice and transition to work. *Journal of Vocational Education Research*, 21(4), 3-31. <https://eric.ed.gov/?id=EJ543955>
- Lim, S., & Jahng, S. (2019). Determining the number of factors using parallel analysis and its recent variants. *Psychological Methods*, 24(4), 452-467. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/met0000230>
- Lima, B. (2013). O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883-903. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Molina, J. A. (2021). The work-family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4-10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Moorthy, K., Salleh, N. M. Z. N., T'ing, L. C., Ling, L. P., Min Yeng, D., Jia Ning, L., ... & Pui Mun, L. (2022). Gender inequality affecting women's career progression in Malaysia. *Journal of International Women's Studies*, 23(1), 310-332. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol23/iss1/32>
- Nardes, L., Gallon, S., & Rech, E. (2020). Percepção de carreiras das mulheres: As barreiras no desenvolvimento da carreira. *Administração de Empresas em Revista*, 3(21), 160-185. <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/4074>
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1), 1-14. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>

- Pires, F. M., Lucas, A. C., Andrade, S. M. D., Amorim, W. A. C. D., & Fischer, A. L. (2010). Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 81-94. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202010000100009
- Pringle, J. K., Harris, C., Ravenswood, K., Giddings, L., Ryan, I., & Jaeger, S. (2017). Women's career progression in law firms: Views from the top, views from below. *Gender, Work & Organization*, 24(4), 435-449. <https://doi.org/10.1111/gwao.12180>
- Ryan, M. K., & Morgenroth, T. (2024). Why we should stop trying to fix women: how context shapes and constrains women's career trajectories. *Annual Review of Psychology*, 75(1), 555-572. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032620-030938>
- Ramos, A., Latorre, F., Tomas, I., & Ramos, J. (2022). Top woman: Identifying barriers to women's access to management. *European Management Journal*, 40(1), 45-55. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.005>
- Roque, C. B., & Bertolin, P. T. M. (2021). As carreiras das mulheres no Brasil: Igualdade de oportunidades ou teto de vidro? *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23792-23813. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-202>
- Sellbom, M., & Tellegen, A. (2019). Factor analysis in psychological assessment research: Common pitfalls and recommendations. *Psychological Assessment*, 31(12), 1428-1441. <https://doi.org/10.1037/pas0000623>
- Shabir, S., Khan, O. F., & Gani, A. (2022). Work-life interference: a perpetual struggle for women employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 181-196. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2133>
- Siqueira, D. E., & Lazaretti, B. F. (2017). Representatividade e liderança feminina nas grandes corporações: Uma leitura sob a perspectiva dos movimentos sociais. *Revista Juris Poiesis*, 20(23), 45-67. <https://doi.org/10.5935/2448-0517.20170010>
- Smith, K. N., & Gayles, J. G. (2018). "Girl power": Gendered academic and workplace experiences of college women in engineering. *Social Sciences*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.3390/socsci7010011>
- Surmani, J. S., Tortato, C. D. S. B., da Silva, S. R., & Baptistella, R. (2020). Do mito de Méis aos conceitos de Méis de "teto de vidro" e "labirinto de cristal": Análises de assimetria de gênero com enfoque CTS. *Revista Mundi Sociais e Humanidades* 5(1), 82. <https://doi.org/10.21575/25254774rmsh2020vol5n11369>
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Taherdoost, H. A. M. E. D., Sahibuddin, S., & Jalaliyoon, N. E. D. A. (2022). Exploratory factor analysis; concepts and theory. *Advances in Applied and Pure Mathematics*, 27, 375-382. <https://hal.science/hal-02557344>
- Taheri, F., Naderibeni, N. and Mirzamani, A. (2023). "Subjective well-being in the relationship between addition to work and workplace incivility: the moderating role of gender", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(1), 43-59. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2021-0284>
- Teixeira, M. C., & Steiner, A. Q. (2017). As mulheres na carreira diplomática brasileira: Considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. *Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD*, 6(11), 250-280. <https://doi.org/10.30612/rmufgd.v6i11.6918>
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: Estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 10(1), 44-64. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>
- Thakre, N., & Sebastian, S. (2021). The role of perfectionism on self-regulation and defensive pessimism at workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 16(1), 75-84. <http://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.01.8>
- Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de adição ao trabalho (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Yadav, S. K., Singh, S., & Gupta, R. (2019). *Biomedical statistics: A beginner's guide*. Springer Editors.

Contribuições:

- Élen Sicolin Contro: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos, software, supervisão, validação, visualização, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.
- Pricila de Souza Zarife: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos, software, supervisão, validação, visualização, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.
- Pedro Afonso Cortez: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos, software, supervisão, validação, visualização, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação à autora correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 11 de junho de 2025

Revisado: 4 de agosto de 2025

Aceito: 7 de agosto de 2025

Publicado: 19 de novembro de 2025